SWISS NURSE LEADERS

Ihre Spitäler
Vos hôpitaux
I vostri ospedali

Berne, le 4 novembre 2026

Aux membres de la CSSS-E

25.054 Loi sur les conditions de travail dans le domaine des soins infirmiers : Durée maximale hebdomadaire de travail

Monsieur le Président de la Commission
Madame la Conseillère aux États, Monsieur le Conseiller aux États

Les 1er et 2 septembre 2026, votre commission a entamé les délibérations sur le dossier 25.054 « OCF. Loi fédérale sur les conditions de travail dans les soins infirmiers (LCTSI) et modifications de la loi sur les professions de santé (LPSan) » et a pris de premières décisions lors de cette séance ainsi que lors de la séance suivante des 19 et 20 octobre 2026. En vue de la poursuite des délibérations les 9 et 10 novembre 2026, votre commission a chargé l'administration de clarifier divers points, notamment les conséquences d'une réduction de la durée maximale hebdomadaire de travail de 50 à 45 heures.

Swiss Nurse Leaders, l'Association suisse des cadres infirmiers, et H+ Vos hôpitaux s'opposent fermement à une réduction de la durée maximale hebdomadaire de travail de 50 à 45 heures. Dans un contexte de fonctionnement 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, avec un travail posté, des majorations de salaire prévues par la loi pour le travail de nuit et le week-end, des temps de repos obligatoires, etc., une réduction de la durée maximale hebdomadaire de travail entraînerait dans la pratique des conditions de planification encore plus rigides, avec des répercussions négatives sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ce qui ne peut être dans l'intérêt ni du personnel soignant ni des soins de santé. Elle entraînerait en outre des surcoûts importants.

La conciliation entre vie professionnelle et vie privée est déterminante pour la durée de la carrière, comme le confirment diverses études (cf. SCOHPICA). Pour améliorer cette conciliation, il faut que les besoins individuels puissent être pris en compte lors de la planification des services et/ou que des modèles d'horaires de travail flexibles, adaptés aux besoins des collaborateurs, soient proposés (voir par exemple le modèle de Bülach). Ces deux aspects ne sont possibles que s'il existe une certaine marge de manœuvre concernant la durée maximale hebdomadaire de travail. La réduction de la durée maximale de travail de 50 à 45 heures restreint considérablement cette marge de manœuvre. Les exemples suivants permettent d'illustrer ce point :

Swiss Nurse Leaders | Geschäftsstelle | Secrétariat central | Haus der Akademien | Laupenstrasse 7 | Postfach | CH-3001 Bern
T +41 (0)31 306 93 75 | info@swissnurseleaders.ch | www.swissnurseleaders.ch

- **Impossible de bénéficier de temps de repos plus longs, même après des gardes de nuit**

  Avec une durée maximale hebdomadaire de travail de 45 heures, les collaborateurs à temps plein (100 %) peuvent, dans le cadre d'un service normal d'environ 8 heures, effectuer au maximum cinq services normaux au cours d'une semaine et bénéficier de deux jours de congé. Six services consécutifs suivis d'une période de repos prolongée ne seraient plus possibles, alors qu'ils répondent à un besoin réel des collaborateurs (quel que soit leur taux d'occupation). Des périodes de repos prolongées ne seraient plus possibles non plus après un service de nuit, alors qu'elles sont essentielles pour la récupération.

- **Les horaires de travail fragmentés ou des services prolongés se multiplient**

  Certaines institutions ne fonctionnent pas avec des services de 8 heures. En Suisse romande notamment, ou encore en psychiatrie, les services normaux durent souvent 12 heures. Avec une durée maximale hebdomadaire de travail de 45 heures, on ne peut prévoir que trois services de jour au maximum. Cela entraînera des heures négatives, des plannings de travail fragmentés, des services prolongés ou des heures supplémentaires donnant lieu à une majoration.

- **La planification des services pour les collaboratrices travaillant à 100% est rendu très difficile**

  De manière générale, en raison des dispositions du droit du travail (règles relatives au travail de nuit, majorations de temps, temps de repos obligatoires, durée maximale hebdomadaire de travail), il serait pratiquement impossible de planifier les heures de travail prévues pour les collaborateurs à temps plein (100%). Il en résulterait des heures négatives qui, en raison de la réduction de la durée maximale hebdomadaire de travail, ne pourraient guère être compensées, sauf par des heures supplémentaires. Ces dernières sont limitées par la loi et seraient soumises à une majoration dès 45 heures, ce qui augmenterait considérablement les coûts pour les établissements. Cela entraînerait probablement des réductions de temps de travail, des pertes de salaire pour les personnes concernées et, globalement, une diminution des ressources disponibles.

- **Il est plus difficile faire des remplaçements à court terme, ce qui nécessite de recourir davantage au personnel temporaire**

  La prise en charge à court terme de services en cas de pics d'activité imprévus ou d'absences serait pratiquement impossible avec une durée maximale hebdomadaire de travail fixée à 45 heures, car cela entraînerait souvent un dépassement de cette limite. Ces services devraient alors être assurés par des intérimaires ou des collaborateurs de réserve, ce qui aurait également des conséquences financières concrètes.

Swiss Nurse Leaders | Geschäftsstelle | Secrétariat central | Haus der Akademien | Laupenstrasse 7 | Postfach | CH-3001 Bern
T +41 (0)31 306 93 75 | info@swissnurseleaders.ch | www.swissnurseleaders.ch

Conclusion : À première vue, une réduction de la durée maximale hebdomadaire de travail peut sembler constituer une amélioration pour le personnel soignant. Dans la pratique, comme nous l'avons montré plus haut, ce serait tout le contraire. Elle entraînerait des conditions de planification encore plus rigides, qui ne permettraient pratiquement plus, comme critères de planification, que le respect des dispositions légales. Cela vaut déjà pour une réduction à 46, 47 ou 48 heures. Une réduction de la durée maximale hebdomadaire de travail ne contribue donc pas, à notre avis, à une amélioration des conditions de travail. **La promotion explicite de modèles de temps de travail flexibles, adaptés aux situations personnelles des salariés, est nettement plus adapté et efficace que les restrictions imposées par des réglementations rigides**.[1]

La réduction de la durée maximale hebdomadaire de travail (ainsi que d'autres mesures) réservée exclusivement à une catégorie professionnelle pose problème du point de vue des employeurs, notamment en raison de l'inégalité de traitement qu'elle engendre. Ainsi, par exemple, le personnel infirmier et d'autres catégories professionnelles, telles que les sages-femmes et les techniciens médicaux, travaillent ensemble en équipes de relais au sein d'un même service. Des durées hebdomadaires maximales de travail différentes selon les catégories professionnelles ne se justifient pas, nuisent à la collaboration et auraient très probablement des conséquences juridiques.

Enfin, la réduction de la durée maximale hebdomadaire de travail entraînerait des coûts supplémentaires importants (4,5 % des charges de personnel des hôpitaux, soit 1,3 % de leur chiffre d'affaires[2]), dont le financement devrait impérativement être réglé dans la LCTSI.

Pour les raisons susmentionnées, les organisations signataires recommandent à la CSSS-E **de se rallier aux décisions du Conseil national et de supprimer l'article 5 du projet de loi fédérale sur les conditions de travail dans le secteur des soins.**

Par ailleurs, les signataires réaffirment les autres préoccupations et recommandations communes concernant la LCTSI et la LPSan :

- Le financement de toutes les mesures doit être prévu ;
- Pas de dispositions légales sur les effectifs de personnel ;

[1] L'évaluation du modèle de Bülach fait apparaître une nette augmentation de la satisfaction des collaborateurs, des économies de coûts et une baisse du taux de rotation du personnel : Ein Jahr «Bülacher Modell» - Hohe Mitarbeitendenzufriedenheit, Kostenersparnis und weniger Fluktuation | Spital Bülach

[2] Les surcoûts estimés reposent sur une enquête menée auprès des hôpitaux à l'automne 2025 et comprennent principalement la compensation des heures supplémentaires au-delà de 45 heures. Les coûts liés au recours supplémentaire à du personnel temporaire ne sont pas encore pris en compte dans ce calcul.

Swiss Nurse Leaders | Geschäftsstelle | Secrétariat central | Haus der Akademien | Laupenstrasse 7 | Postfach | CH-3001 Bern
T +41 (0)31 306 93 75 | info@swissnurseleaders.ch | www.swissnurseleaders.ch

- Non à l'obligation de négocier des CCT ;
- Précisions concernant la rémunération des pauses ;
- Réserver aux détenteurs d'un Master exclusivement l'exercice de la profession d'expert(e) en soins infirmiers (Advanced Practice Nurse, APN), avec une disposition prévoyant un parcours de transition raccourci vers le bachelor HES pour les diplômés de la formation supérieure en soins infirmiers (ES).

Nous vous renvoyons volontiers à cet égard à la lettre du 26 août 2026 adressée à la CSSS-E et vous prions courtoisement de prendre en compte ces préoccupations lors des prochaines délibérations. Nous vous demandons tout particulièrement, avec insistance, de vous engager, dans le cadre des délibérations parlementaires, en faveur d'une mise en œuvre réalisable et entièrement financée de la deuxième étape de l'initiative sur les soins.

Nous vous remercions de tenir compte de nos demandes et restons volontiers à votre disposition pour tout renseignement supplémentaire.

Veuillez agréer, Monsieur le Président de la Commission, Madame la Conseillère aux États, Monsieur le Conseiller aux États, l'expression de notre considération distinguée.

Swiss Nurse Leaders

Hans-Peter Wyss
Co-Président

Gabi Brenner
Co-Présidente

Barbara Zosso
Secrétaire générale

H+ Vos Hôpitaux

Anne-Geneviève Bütikofer
Directrice

Sandra Rickenbacher-Läuchli
Membre de la Direction
Responsable du domaine Politique

Swiss Nurse Leaders | Geschäftsstelle | Secrétariat central | Haus der Akademien | Laupenstrasse 7 | Postfach | CH-3001 Bern
T +41 (0)31 306 93 75 | info@swissnurseleaders.ch | www.swissnurseleaders.ch